Formation continue et formation des apprentis

Autor(en): **Geinoz, Nicolas**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Bulletin.ch : Fachzeitschrift und Verbandsinformationen von Electrosuisse, VSE = revue spécialisée et informations des associations Electrosuisse, AES**

Band (Jahr): **103 (2012)**

Heft 2

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-857267

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Formation continue et formation des apprentis

SIG investit dans les qualités humaines et professionnelles de ses collaborateurs

Dans un univers en permanente évolution, les entreprises électriques doivent disposer plus que jamais de collaborateurs compétents et motivés. Dans ces conditions, la formation est un secteur clé des ressources humaines. En investissant 2,9% de la masse salariale dans la seule formation continue, SIG est probablement un exemple à suivre pour toute la branche électrique helvétique.

Nicolas Geinoz

Avec plus de 1600 employés sans compter les apprentis, SIG est l'un des géants de l'économie genevoise. Pour l'entreprise du bout du lac, la formation continue (FC) n'est pas un alibi. 67 % des collaborateurs ont pu participer à une formation en 2010 et près de 5 millions de francs ont été investis dans la FC. En l'occurrence, les formations peuvent être suivies autant en interne qu'en externe. Tout dépend des besoins.

Afin d'évaluer l'efficacité de l'offre formative et les nouveaux besoins en formation, le responsable de la formation et son équipe font chaque année le point avec les cadres et la direction. Cela débouche sur un programme de formation global qui évolue d'une année à l'autre. « Cette enquête annuelle constitue un excellent baromètre, précise Antonio Sanchez, responsable « développement et organisation » à SIG : on voit tout de suite quels sont les besoins de l'entreprise pour la période donnée. Actuellement, c'est la sécurité qui nous préoccupe le plus, mais en 2013 cela pourrait être tout autre chose. »

Formations à la carte

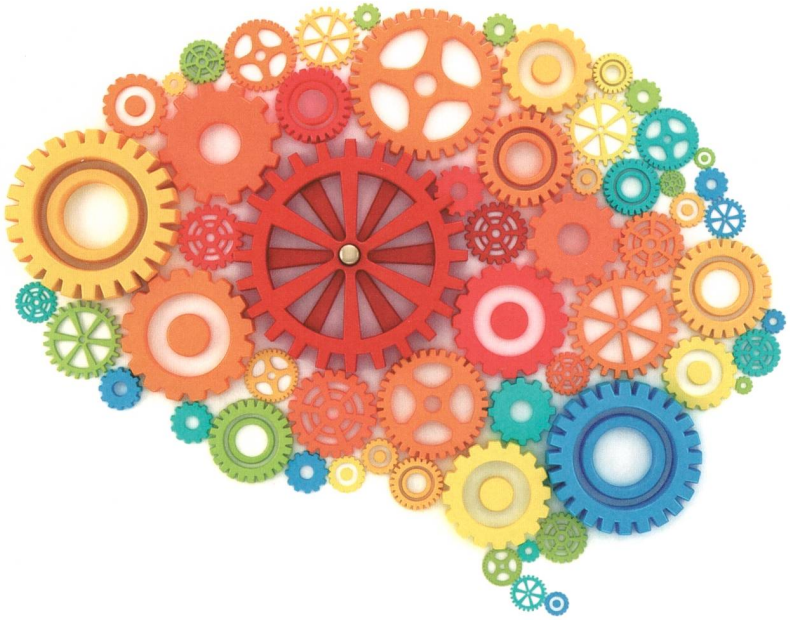
Le centre de formation SIG emploie 7 personnes et est certifié eduQua. « En aucun cas il ne s'agit d'une action marketing, prévient A. Sanchez. Nous voulons simplement mettre à l'épreuve nos méthodes pédagogiques. »

Si un collaborateur de SIG a besoin d'acquérir des compétences qui ne peuvent pas être fournies par l'entreprise, il peut adresser une demande, validée au préalable par son responsable hiérarchique, au département des ressources humaines (RH). « Toutes les formations suivies par nos employés sont ensuite systématiquement répertoriées. Cela permet de retrouver en tout temps les compétences spécifiques dont l'entreprise peut avoir besoin », justifie le cadre de SIG.

Un CAS certifié par l'EPFL et l'UNIL

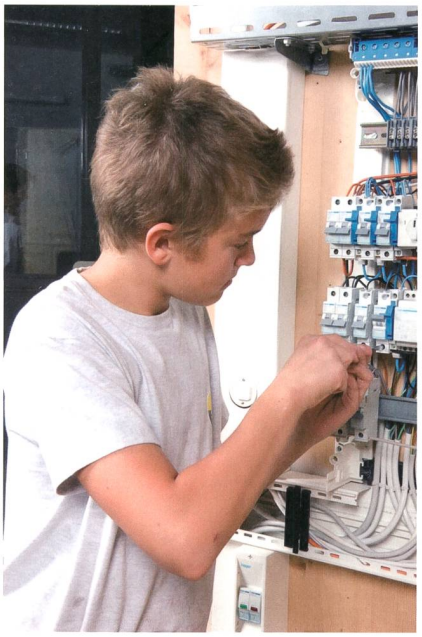
« Pour anticiper les évolutions nous avons fait, avec la direction générale et les responsables des départements, l'inventaire des compétences managériales que devrait avoir SIG à l'avenir. Notre projet a séduit la Fondation pour la formation continue de l'EPFL-Uni Lausanne avec laquelle nous avons développé un partenariat. »

Celui-ci a débouché sur l'élaboration d'un Certificat d'études avancées (CAS) sur mesure, en Leadership et Manage-



Baris Simsek

Les cadres de SIG doivent se former à l'intelligence émotionnelle et à la psychologie d'équipe.



SIG

SIG ne recrute pas d'apprentis de plus de 18 ans.

SIG

Afin de permettre aux apprentis de connaître également les aspects de leur métier qui ne sont pas forcément pratiqués chez SIG, ils sont placés en stage dans d'autres entreprises de la région.

ment. La spécificité de ce CAS, c'est qu'un tiers des cours sont donnés par la Haute Ecole, deux tiers par des experts de la pratique, labellisés pour enseigner dans le cadre de ce CAS. « A travers ce nouveau cursus, nous avons voulu donner la possibilité à nos cadres de direction et cadres supérieurs de développer aussi leur savoir-être », explique A. Sanchez.

Le savoir-être en point de mire

En plus d'être d'excellents spécialistes dans leur domaine, ils vont pouvoir se familiariser avec des disciplines comme l'intelligence émotionnelle, la psychologie d'équipe, l'accompagnement d'un collaborateur en difficulté… « L'idée étant de faire de nos cadres des leaders qui inspirent leur équipe et disposent du bagage pour l'accompagner en toutes circonstances. »

Pour autant, les chefs d'équipe ne sont pas oubliés. Une formation spécifique pour ceux que SIG appelle « les managers de proximité » a également vu le jour. Elle porte sur des problématiques liées au quotidien de ces responsables de ligne : comment mener une équipe sur le terrain, comment gérer les différentes personnalités de nos collaborateurs, organiser et animer un entretien annuel d'appréciation… Pour Antonio Sanchez, ces deux démarches de formation proviennent du même constat : « Il ne suffit pas d'agir pour avoir du succès. Encore faut-il soigner la forme avec laquelle on le fait. »

La formation des apprentis

Avec un taux de réussite aux examens de 94 %, SIG peut se targuer de ne pas négliger la formation de ses apprentis. Actuellement, ils sont environ 65 en formation, parmi lesquels une quinzaine d'employés de commerce. La cinquantaine restante se forme dans plus d'une douzaine de métiers techniques différents. « C'est parfois assez lourd à gérer, mais cela offre aussi à SIG la diversité qui fait sa richesse », résume sobrement le responsable « développement et organisation ».

L'une des particularités chez SIG par rapport à d'autres entreprises, c'est de ne pas recruter des jeunes de plus de 18 ans à la signature du contrat d'apprentissage. « L'idée, explique Antonio Sanchez, c'est qu'en finissant leur cursus de quatre ans aux alentours de 21-22 ans, les jeunes ont rarement des obligations familiales. Cela leur permet d'enchaîner sur une maturité professionnelle, un brevet, voire une maîtrise. Pour quelqu'un qui reçoit son CFC à 25-26 ans c'est plus difficile. »

Ouvrir aux autres disciplines

Autre particularité chez SIG, les apprentis ont droit à des modules de formation complémentaire. « Par exemple, demain je réunis tous nos employés de commerce pour leur expliquer les finesses du marketing », raconte A. Sanchez avec enthousiasme. Mais les efforts de SIG pour avoir des apprentis très compétents ne s'arrêtent pas là. L'entreprise leur offre aussi, le cas échéant, des cours d'appui dans le ou les domaines où des faiblesses sont constatées : langues, comptabilité, rédaction du français…

SIG

Antonio Sanchez, responsable de la formation à SIG.

Biographie d'Antonio Sanchez

Un parcours atypique

Antonio Sanchez est depuis peu responsable « développement et organisation » à SIG. Pour ce cadre, cela implique des responsabilités aussi variées que la conduite du changement, le développement des compétences métier, la formation continue ainsi que celle des apprentis. Et, le moins que l'on puisse dire, c'est que le parcours scolaire et professionnel de ce natif de Vernier (GE) l'a indirectement préparé à occuper ce poste.

Binational suisse-espagnol, âgé aujourd'hui de 42 ans, A.S. a grandi et fait toutes ses études dans la cité de Calvin. Après un CFC de Gestion, finance et comptabilité, il travaille brièvement pour une banque avant de s'engager à Swissair. Nous sommes au début des années nonante et A. Sanchez débute dans la vente. Quelques années plus tard et un brevet fédéral de technicien en marketing en poche, il est promu Key Account Manager au sein de l'ex-compagnie nationale. Désireux de se réorienter, il est embauché par la Division « Business Intelligence » de SIG. Par la suite, ne se sentant pas encore totalement accompli au niveau professionnel, l'Hispano-Suisse quitte son emploi fixe et entame des études universitaires en sciences de l'éducation. Durant dix-huit mois, il va étudier le jour et travailler la nuit afin d'autofinancer cette nouvelle formation. Mais, dès que son cursus lui laisse plus de temps, il retourne à SIG en tant que collaborateur à la formation continue. En 2007, il est nommé responsable du centre de formation. Il occupe sa fonction actuelle depuis 2011.

Côté privé, A.S. est marié à une Jurassienne et père de trois enfants de 11, 8 et 4 ans. La famille est établie à Gland (VD).

Gn

Zusammenfassung **Weiterbildung und Lehrlingsausbildung**

SIG investiert in die menschlichen und professionellen Qualitäten seiner Mitarbeiter

In einer Welt permanenter Veränderung sind die Unternehmen der Elektrizitätswirschaft mehr denn je auf kompetente und motivierte Mitarbeiter angewiesen. Angesichts dieser Tatsache ist Bildung ein Schlüsselsektor im Personalwesen. Mit Investitionen in Höhe von 2,9 % der Personalausgaben, alleine in die Weiterbildung, zählt SIG wahrscheinlich zu den nachahmenswertesten Vorbilder der schweizerischen Strombranche.

Mit 1600 Angestellten, die Auszubildenden nicht mit eingerechnet, gehört SIG zu den Giganten der Genfer Wirtschaft. Im Jahr 2010 nahmen 67 % der Mitarbeiter an Weiterbildungen teil, es wurden fast 5 Mio. CHF in die Weiterbildung investiert.

Die Führungskräfte von SIG sind nicht nur ausgezeichnete Fachleute auf ihrem Gebiet, sie haben zudem die Möglichkeit, sich in Disziplinen wie emotionale Intelligenz, Gruppenpsychologie, Coaching eines Mitarbeiters in Schwierigkeiten und ähnliches einzuarbeiten. «Die Idee ist, aus unseren leitenden Angestellten Führungspersönlichkeiten zu machen, die ein Feingefühl für ihr Team haben und dazu imstande sind, es unter jeglichen Bedingungen zu leiten», erklärt Antonio Sanchez, der Weiterbildungsbeauftragte. Er präzisiert die dahinterliegende Idee, die SIG dazu geführt hat, das Thema Sozialkompetenz zu fördern: «Heutzutage reicht es nicht, zu handeln, um Erfolg zu haben. Man muss sich sorgfältig überlegen, wie man handelt.» Gn

Quant aux apprentis des domaines dits « techniques », ils ne sont pas en reste. « Avant même d'envoyer les petits nouveaux sur le terrain, précise le cadre de SIG, nous les formons durant quatre mois aux rudiments des diverses techniques du bâtiment, indépendamment de la voie qu'ils ont choisie. Sur le chantier, cela leur permet de travailler le bois, de faire une soudure … »

Des cours d'appui hebdomadaires

Ces jeunes ont également droit à un demi-jour par semaine de cours d'appui pour les branches théoriques de leur cursus. « Nous avons constaté que souvent les apprentis des métiers techniques étaient motivés et très habiles de leurs mains. Malheureusement, ils ont parfois des carences scolaires qui pourraient compromettre leur succès aux examens. D'où l'idée de les mettre d'emblée à niveau. »

Enfin, afin de permettre aux apprentis de connaître également les aspects de leur métier qui ne sont pas forcément pratiqués chez SIG, ils sont placés en stage dans d'autres entreprises de la région. « L'idée sous-jacente, c'est de prioriser la profession plutôt que l'entreprise. Une fois leur formation achevée, ces jeunes ont la possibilité d'aller travailler ailleurs. Et il est essentiel qu'ils soient attractifs sur le marché de l'emploi », conclut Antonio Sanchez.

Lien

- www.sig-ge.ch mot-clé «formation»

Anzeige